

Penerapan Sistem *Reward* Dan *Punishment* Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Urchindize Indonesia Madura

Farah Salsabila Ar Rosi ^{*}, Unsul Abrar

Universitas Wirajaja

e-mail: frsalsabila23@gmail.com*, unsulabrar@wiraraja.ac.id

ABSTRAK

Penerapan sistem penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan disiplin kerja di PT. Urchindize Indonesia Madura dikaji dalam penelitian ini. Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas pekerja. Pentingnya disiplin kerja yang merupakan lansan utama yang memastikan produktivitas, efisiensi operasional, dan tercapainya tujuan strategis perusahaan. Dengan demikian, fokus utama penelitian ini adalah bagaimana sistem penghargaan dan hukuman dapat mendorong pekerja untuk lebih disiplin dalam bekerja. Untuk menyelidiki keadaan objek alamiah, penelitian ini menggunakan teknik kualitatif, dengan alat utamanya adalah peneliti. Triangulasi, atau gabungan keduanya, adalah metode pengumpulan data yang digunakan Dokumentasi, wawancara (informan kunci dan informan pendukung), dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang pertama terkait adanya penerapan sistem *reward* yang diberikan guna untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura yang terdiri dari gaji dan bonus, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial. Kedua terkait adanya penerapan sistem *punishment* guna untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura yang terdiri dari hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. Penelitian ini mengidentifikasi penerapan sistem hukuman yang adil dan konsisten yang bertujuan untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang melakukan kesalahan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Hukuman; Penghargaan

ABSTRACT

This study examines how PT. Urchindize Indonesia Madura's reward and punishment system was implemented in an attempt to enhance worker discipline. One significant element influencing worker performance and productivity is work discipline. Thus, the main focus of this study is on how the system of rewards and penalties might encourage workers to become more disciplined at work. In order to investigate natural object circumstances, this study used a qualitative methodology, where the main tool is the researcher. Triangulation, or a mixture of it, is the method of data collecting that is employed. Data was gathered through documentation, interviews, and observation. Data analysis by presenting, reducing, and deriving conclusions from the data. The study's findings highlight the value of incentives used in businesses, such as praise for good work and greater responsibility, which are thought to enhance employee discipline. The fair and consistent use of a disciplinary system that seeks to dissuade employees who make mistakes is another finding of this study.

Keywords: Punishment ; Reward ; Work discipline

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia tetap krusial bagi kelangsungan hidup perusahaan. Intinya, sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lain seperti modal dan sumber daya alam dalam bisnis. Sumber daya manusia sangat penting bagi seluruh operasional bisnis. Meskipun infrastruktur dan fasilitas memadai, operasional bisnis tidak dapat berjalan secara efisien tanpa

sumber daya manusia yang andal. Kemalasan dan kurangnya disiplin karyawan dapat berdampak buruk bagi bisnis.

Karyawan yang disiplin mampu fokus menyelesaikan tugas tepat waktu, memanfaatkan sumber daya secara optimal, dan menghasilkan output berkualitas tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin dapat menghambat proses kerja individu dan kelompok, menurunkan kualitas produk atau layanan, dan pada akhirnya merugikan perusahaan secara finansial. Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas tinggi, perusahaan harus mengatasi beberapa isu utama, termasuk bagaimana penghargaan dan hukuman diterapkan.

Selain itu, jenis insentif yang ditawarkan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan selera staf. Beberapa pekerja mungkin lebih tertarik pada insentif moneter seperti bonus dan kenaikan gaji, sementara yang lain mungkin lebih menyukai penghargaan non-moneter seperti penghargaan, penghargaan, atau kesempatan untuk berkembang secara profesional. Rencana manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh mencakup sistem penghargaan untuk meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan harus memiliki peraturan yang tegas tentang berbagai jenis pelanggaran dan hukuman yang sesuai untuk masing-masing jenis karena hukuman juga penting dalam menjaga disiplin kerja. Misalnya, peringatan lisan mungkin cukup untuk pelanggaran kecil seperti keterlambatan, sementara pelanggaran yang lebih besar seperti penyalahgunaan properti perusahaan dapat mengakibatkan hukuman yang lebih berat seperti kehilangan pekerjaan.

PT. Urchindize Indonesia adalah perusahaan eksportir makanan laut yang berbasis di Madura. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2014 di Desa Pakandangan Sangrah, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan bahan baku ikan teri. Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem *reward* and punishment adalah PT. Urchindize. Manajemen PT. Urchindize Indonesia Madura saat ini sedang menerapkan kebijakan penghargaan dan hukuman sebagai respons terhadap penurunan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan kerja yang menurun disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja karyawan, keterlambatan karyawan melebihi jam kerja yang ditetapkan perusahaan, kurangnya tanggung jawab karyawan, dan kecenderungan untuk mengabaikan peraturan yang berlaku.

Salah satu hal baru dalam penelitian ini adalah upayanya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman sebelumnya. Penelitian ini menyoroti penerapan penghargaan dan hukuman dalam konteks spesifik dengan mempelajari lingkungan perusahaan yang mungkin belum banyak diteliti.

Kata "*reward*" berasal dari bahasa Inggris yang berarti imbalan atau hadiah. Imbalan adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang atas perbuatannya. Ini merupakan ungkapan apresiasi yang wajar, ungkapan rasa terima kasih dan perhatian kita. Menurut Handoko, imbalan merupakan salah satu bentuk penghargaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja profesional yang sesuai dengan tuntutan jabatan, diperlukan pengembangan yang seimbang, yaitu upaya merencanakan, mengorganisasikan, memanfaatkan, dan memelihara tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Saleh & Mardiana, 2021).

Menurut (Saleh & Mardiana, 2021) Penghargaan, yang mencakup gaji dan hubungan antar karyawan, merupakan upaya untuk menumbuhkan rasa penerimaan atau apresiasi di tempat kerja. Dengan kata lain, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka menerima tunjangan yang menguntungkan.

Menurut Destanota *Reward* (Saleh & Mardiana, 2021) adalah hadiah, kehormatan, atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas keberhasilannya mencapai suatu tujuan atau terpenuhinya harapan tertentu. Menurut (Hermawan Adinugraha et al., 2021) Penghargaan adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang melampaui standar yang ditetapkan. Indikator

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Gaji dan Bonus, 2) Kesejahteraan, 3) Pengembangan Karier, 4) Penghargaan Psikologis dan Sosial.

Menurut (Saleh& Mardiana, 2021) Hukuman adalah tindakan yang sengaja menimbulkan tekanan emosional kepada seseorang yang lebih lemah dari kita, baik secara fisik maupun rohani, dan kepada siapa kita memiliki kewajiban untuk memberikan bimbingan dan perlindungan. Menurut Fahmi (dalam Hermawan Adinugraha et al., 2021) Seorang karyawan dapat dikenakan hukuman jika ia tidak dapat mengerjakan tugas sesuai arahan. Menurut Rivai (Panjaitan & Pujosusanto, 2022) Ada beberapa tanda hukuman, yaitu 1) Hukuman Ringan, 2) Hukuman Sedang, dan 3) Hukuman Berat.

Sikap kesiapan dan keinginan seseorang untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di sekitarnya dikenal sebagai disiplin kerja. Menurut (Panjaitan & Pujosusanto, 2022) Kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku tanpa melanggar norma yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin kerja. Setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi, perlu diajarkan disiplin. Mereka harus bersedia mengikuti atau menaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku maupun yang telah disepakati sebelumnya, dan mereka harus siap menghadapi konsekuensi apa pun yang mungkin timbul akibat pelanggarannya.

Agar tidak menghukum seseorang atau sekelompok orang, disiplin bertujuan untuk mencegah mereka melanggar aturan saat menjalankan tugas. Seorang manajer dapat memanfaatkan disiplin sebagai teknik untuk berkolaborasi dengan anggota staf. Dengan meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, tujuannya adalah untuk mendorong perubahan karyawan. Karyawan akan kurang disiplin kerja jika peraturan perusahaan diabaikan. Di sisi lain, ketika karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, mereka menunjukkan disiplin kerja yang baik dan mencapai hasil terbaik (Panjaitan & Pujosusanto, 2022)

Disiplin karyawan berdampak pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan yang disiplin mampu fokus menyelesaikan tugas tepat waktu, memanfaatkan sumber daya secara optimal, dan menghasilkan output berkualitas tinggi. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin dapat menghambat proses kerja individu dan kelompok, menurunkan kualitas produk atau layanan, dan pada akhirnya merugikan perusahaan secara finansial. Dampak jangka panjangnya adalah disiplin karyawan dapat terus menurun, yang dapat berdampak pada daya saing dan reputasi perusahaan di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas tinggi juga dapat dipengaruhi oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi harapan karyawan.

Adanya penerapan sistem *reward* dan *punishment* di pt. Urchindize Indonesia Madura karena adanya tingkat disiplin kerja yang terlihat naik turun yang penyebabnya tingkat keterlambatan karyawan sering melewati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, selain itu tingkat kehadiran karyawan menurun yang mencerminkan disiplin kerja yang rendah ketidakhadirannya menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda. Hal ini secara bertahap akan berkembang menjadi kebiasaan konstruktif yang tertanam kuat di hati dan jiwa seseorang. Untuk menghindari hukuman bagi individu atau kelompok, disiplin merupakan upaya untuk menghentikan pelanggaran aturan yang telah ditetapkan saat menjalankan tugas. Seorang manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk bekerja sama dengan anggota staf. Dengan meningkatkan kesadaran akan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan standar sosial, tujuannya adalah untuk menyoroti transformasi karyawan. Karyawan akan kurang disiplin kerja jika aturan perusahaan diabaikan. Di sisi lain, karyawan yang mematuhi kebijakan perusahaan menunjukkan

disiplin kerja yang sangat baik terhadap semua aturan yang ditetapkan demi mencapai hasil terbaik (Panjaitan & Pujosusanto, 2022)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Dengan demikian, peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan informan kunci (manajer PT. Urchindize Indonesia Madura: Bapak Sujono) dan informan pendukung (karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura: Zahrotul Aini, Siti Halimah, dan Slamet) sehingga dari hasil wawancara dengan informan tersebut, dapat diperoleh opini mengenai penerapan sistem penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura. Teknik analisis yang digunakan meliputi Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Teknik Uji Validitas Data menggunakan Uji Kredibilitas. Uji kredibilitas dilakukan dengan beberapa cara, tetapi metode yang dipilih peneliti untuk menjawab permasalahan yang diteliti adalah triangulasi data. Melalui metode triangulasi ini, peneliti melakukan observasi, wawancara, dan triangulasi untuk menganalisis kebenaran atau memecahkan permasalahan berdasarkan data yang diperoleh peneliti, baik data primer maupun data sekunder.

Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan akan beragam, kompleks, dan rumit. Oleh karena itu, perlu segera menganalisis data melalui reduksi data. Reduksi data berarti memilih poin-poin utama dan memfokuskan pada yang penting. Fokus penelitian ini adalah penerapan penghargaan dan hukuman dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura.

Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan teks deskriptif. Informasi diperoleh dari PT. Urchindize Indonesia Madura. Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan teks normatif berupa deskripsi singkat dan catatan lapangan.

Kesimpulan

Kesimpulan menyeluruh dicapai setelah semua informasi yang dikumpulkan relevan dengan permasalahan. Kerangka pemikiran dan teori pendukung yang relevan dengan penelitian ini, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana insentif dan hukuman diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura, juga dapat digunakan untuk mengembangkan data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Alasan peneliti menjelaskan data yang dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dapat diringkas sebagai berikut:

Pertama, PT. Urchindize Indonesia Madura telah menerapkan sistem penghargaan yang mencakup pendapatan dan insentif, pengembangan karier, serta pengakuan sosial dan psikologis dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penerapan sistem insentif. Disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dapat ditingkatkan melalui penghargaan seperti peningkatan tanggung jawab dan pengakuan atas prestasi kerja.

Kedua, penerapan sistem hukuman ditujukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura, yang terdiri dari: hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Penerapan sistem hukuman yang adil dan konsisten di PT. Urchindize Indonesia Madura bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

Penerapan hukuman ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan memotivasi karyawan untuk menghindari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Penerapan hukuman menunjukkan bahwa hukuman yang diberikan secara tepat dan konsisten dapat memberikan efek nyata terhadap perilaku karyawan. Pengetahuan karyawan tentang pentingnya disiplin di tempat kerja telah meningkat, dan frekuensi pelanggaran disiplin telah menurun. Selain itu, hukuman yang adil dan wajar mendorong terciptanya tempat kerja yang lebih damai dan tertib, yang meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Penerapan sistem *reward* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura

Gaji dan Bonus

Gaji adalah bentuk penghargaan yang mengacu pada konsep di mana pembayaran kepada karyawan tidak hanya berupa uang tunai, tetapi juga mencakup berbagai bentuk apresiasi dan pengakuan atas kinerja, kontribusi, atau prestasi mereka. Namun, di PT. Urchindize, gaji yang diberikan kepada karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu penuh waktu dan paruh waktu (*part time*). Singkatnya, paruh waktu adalah separuh waktu dengan jam kerja yang lebih sedikit daripada kerja penuh waktu, yang menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan cukup memuaskan dan sesuai dengan beban kerja. Pembayaran yang diberikan secara berkala kepada seorang karyawan dengan nominal tertentu sesuai dengan jabatan dan kinerja karyawan tersebut. Bonus juga merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura, bonus ini ditujukan tidak hanya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, tetapi juga loyalitas dan kesejahteraan yang lebih baik. Bonus akan diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target yang ditetapkan karyawan dan yang memiliki kinerja baik. Pemberian penghargaan berupa gaji dan bonus dilaksanakan oleh pimpinan PT. Urchindize Indonesia Madura kepada karyawan dengan segala bentuk kombinasi keduanya yang secara strategis dapat menjadi alat yang ampuh untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin karyawan. Secara kontrak, pekerja penuh waktu menerima kompensasi bulanan, sementara pekerja paruh waktu menerima kompensasi mingguan. Karyawan PT Urchindize Indonesia Madura mendapatkan bonus ketika mereka mencapai target perusahaan.

Menurut Amir et al., (2025) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penghargaan. Insentif seperti insentif atau pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik mendorong pegawai untuk lebih berupaya dan mencapai tujuan mereka. Loyalitas dan komitmen pegawai terhadap perusahaan diperkuat oleh penghargaan, yang dapat diartikan sebagai ungkapan terima kasih instansi atas kontribusi mereka. Dengan memperkuat hubungan antara kinerja individu dan penghargaan yang diberikan, sistem penghargaan yang jelas dan transparan dapat mendorong lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan berorientasi pada hasil.

Pengembangan Karir

Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja dan kontribusi mereka kepada perusahaan, PT. Urchindize Indonesia Madura menawarkan penghargaan pengembangan karier yang memungkinkan perusahaan memiliki sumber daya manusia

terampil yang siap menghadapi tantangan baru. Pilihan pengembangan karier yang jelas dan menarik dapat menjadi penghargaan tersendiri bagi karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura, sementara pengembangan karier yang efektif dapat memotivasi staf untuk berkinerja lebih baik dan berkembang secara pribadi, yang pada gilirannya menawarkan peluang pengembangan karier yang lebih luas.

Melalui promosi jabatan dan pelatihan pengembangan karier, karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura dapat memanfaatkan sistem implementasi pengembangan karier. Promosi ke posisi yang lebih tinggi diberikan kepada staf PT. Urchindize dengan riwayat kerja yang kuat. Promosi harus memberikan kesempatan kepada staf untuk menerapkan keterampilan yang baru mereka pelajari, dan pimpinan PT. Urchindize juga menggunakan pelatihan kerja sebagai langkah awal untuk promosi. Landasan perusahaan untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang akan diperkuat melalui sistem pengembangan karier yang sistematis dan merata melalui promosi jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh S. Putri et al., (2024) menunjukkan korelasi positif yang kuat antara disiplin kerja karyawan dan pemberian penghargaan. Insentif finansial, pengakuan, dan promosi merupakan beberapa bentuk penghargaan yang dikaji dalam studi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima penghargaan cenderung lebih disiplin dalam bekerja karena merasa dihargai dan ingin berkontribusi semaksimal mungkin bagi organisasi.

Penghargaan psikologis dan Sosial

Apresiasi psikologis dan sosial di PT. Urchindize Indonesia Madura berupa jaminan dalam perawatan karyawan yang sakit dan memfasilitasi kebutuhan karyawan yang menunjukkan perhatian tulus dari perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan, motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Ketika atasan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan memberikan dukungan yang diperlukan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi kinerja dan perilaku positifnya dengan memenuhi sikap hubungan yang ramah dalam berinteraksi dan tidak membeda-bedakan antar karyawan. Karyawan akan merasa dihargai, diakui, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura.

Sistem penerapan penghargaan psikologis dan sosial diberikan kepada karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura yang mencakup perlakuan dan fasilitas yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Urchindize peduli terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, bukan hanya prestasi kerja mereka. Meskipun perlakuan dan fasilitas memiliki aspek finansial (biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan) hal itu dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi dan memiliki hubungan investasi jangka panjang untuk keberhasilan karyawan perusahaan PT. Urchindize Indonesia Madura. Penghargaan psikologis diberikan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku dan kontribusi terhadap budaya, kerja sama tim, dan nilai-nilai perusahaan PT. Urchindize Indonesia Madura.

Penelitian ini yang dilakukan oleh Rendra Maulana (dalam Dwiyanti et al., 2024) Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberdayakan sumber daya manusia dengan menawarkan penghargaan. Insentif ini, yang bertujuan untuk menginspirasi dan mengakui pekerjaan serta pencapaian individu, dapat berupa hadiah, penghargaan nyata, pujian, atau pengakuan.

Temuan penting dari penelitian di PT Urchindize Indonesia Madura menunjukkan bahwa penerapan penghargaan di tempat kerja berhasil meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut wawancara dengan para manajer PT Urchindize Indonesia Madura, beberapa karyawan melaporkan disiplin kerja yang lebih baik daripada sebelum penerapan penghargaan bagi karyawan, seperti kenaikan gaji dan bonus, pengembangan karier, promosi jabatan, serta pengakuan psikologis dan sosial. Wawancara dengan sejumlah staf juga menunjukkan bahwa mereka secara umum merasa insentif yang ditawarkan PT. Urchindize Indonesia Madura memberikan dampak positif bagi mereka. Setiap klausul terkait peraturan karyawan dan jenis insentif yang ditawarkan kepada staf terasa memadai dan memuaskan selama mereka bekerja di PT. Urchindize Indonesia Madura. Karyawan terinspirasi dan terdorong untuk meningkatkan disiplin kerja mereka di masa mendatang.

Penelitian ini juga di dukung oleh peneliti yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2024) hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memberikan penghargaan, baik materiil maupun non-materiil, kepada karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin karyawan.

Penerapan sistem *punishment* untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura

Hukuman Ringan

Tanpa harus memberikan hukuman yang keras, manajemen PT. Urchindize Indonesia Madura menemukan bahwa peringatan lisan yang dikombinasikan dengan hukuman ringan dapat menjadi alat yang berguna dalam membangun budaya dan disiplin kerja yang sehat. Peringatan lisan merupakan mekanisme untuk mengoreksi kesalahan karyawan. Jika seorang karyawan tidak dapat memenuhi standar atau melanggar aturan, sudah sepantasnya ia diberi peringatan lisan bahwa kejadian tersebut akan terulang kembali. Di PT. Urchindize Indonesia Madura, pelanggaran ringan meliputi membawa makanan dan minuman ke kantor, sering datang terlambat, dll. Di PT. Urchindize Indonesia Madura, metode peringatan lisan ini digunakan untuk menjaga standar kerja dan etika disiplin karyawan, memperbaiki perilaku karyawan, dan menghentikan pelanggaran yang berulang.

Hukuman Sedang

Sanksi moderat yang diberikan oleh manajemen PT. Urchindize Indonesia Madura kepada karyawan adalah melalui Surat Peringatan (SP) atau teguran tertulis. Pemberian surat peringatan didasarkan pada tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan karyawan. Teguran tertulis sudah menjadi bagian dari catatan pribadi karyawan. Pemberian surat peringatan ini akan mengakibatkan kenaikan gaji, kenaikan jabatan, atau penundaan kenaikan gaji. Sistem sanksi moderat yang diterapkan oleh PT. Urchindize Indonesia Madura kepada karyawan, khususnya melalui Surat Peringatan (SP). Peringatan ini diberikan ketika peringatan lisan tidak efektif atau ketika pelanggaran yang dilakukan karyawan lebih serius daripada pelanggaran ringan. Misalnya, ketika seorang karyawan tidak masuk kerja tiga kali berturut-turut dan memilih bekerja di tempat lain. Hal ini tentu akan mengakibatkan dikeluarkannya surat peringatan dan pengurangan gaji bagi karyawan PT. Urchindize Madura. Tujuan penerbitan surat peringatan adalah untuk mengatasi pelanggaran resmi, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan disiplin, serta mendukung pertumbuhan profesional karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura.

Karyawan tunduk pada sistem disiplin sedang PT. Urchindize Indonesia Madura, yang mencakup Surat Peringatan (SP). Sistem ini diterapkan jika peringatan lisan tidak efektif atau pelanggaran karyawan lebih serius daripada pelanggaran ringan. Misalnya, ketika seorang karyawan memutuskan untuk bekerja di tempat lain setelah tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut, karyawan tersebut pasti akan menerima surat peringatan, dan akibatnya gaji mereka di PT. Urchindize Madura akan dikurangi. Penggunaan Surat Peringatan (SP) bertujuan untuk mendokumentasikan pelanggaran, menciptakan lingkungan kerja yang adil, menegakkan disiplin, dan mendorong pengembangan profesional karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura.

Hukuman Berat

Sanksi berat yang dijatuhkan oleh manajemen PT. Urchindize Indonesia Madura merupakan sanksi atas pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan. Proses pemberian sanksi berat harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun, sanksi berat ini jarang sekali diberikan kecuali kepada karyawan yang melakukan kesalahan fatal karena mengingat tenaga kerja karyawan sangatlah mahal, sehingga kehilangan seorang pekerja yang ahli akan menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Contoh sanksi berat yang pernah terjadi di PT. Urchindize adalah pencurian barang perusahaan yaitu ikan teri senilai Rp. 2.100.000. Dari kasus pelanggaran tersebut, pihak atasan langsung melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut untuk melindungi perusahaan dan tidak memberikan kesempatan untuk membela diri.

Sistem PT. Urchindize Indonesia Madura yang menerapkan sanksi berat kepada karyawannya, terutama yang melakukan pelanggaran berat dan merugikan perusahaan maupun nama baik perusahaan, seperti mencuri aset perusahaan, sudah tidak dapat ditoleransi lagi, dan pihak manajemen langsung mengambil tindakan pemecatan (PHK) terhadap karyawan tersebut.

Menurut kadarisman (dalam Lestari siska, 2025) hukuman dibagi menjadi tiga kategori utama. Hukuman ringan meliputi peringatan lisan dan peringatan tertulis yang dicatat dalam catatan kepegawaian karyawan. Hukuman sedang meliputi penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan promosi. Sementara itu, hukuman berat meliputi penurunan jabatan, pemecatan dari jabatan, pemutusan hubungan kerja atas permintaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja permanen.

Lestari dan Firdausi (2016) ia menemukan dalam penelitiannya bahwa disiplin staf meningkat setelah pemberian hukuman. Penerapan hukuman di tempat kerja berhasil meningkatkan disiplin kerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan di PT Urchindize Indonesia Madura. Manajemen karyawan PT Urchindize Indonesia Madura memastikan bahwa hukuman yang diberikan adil, efisien, dan produktif serta tidak berdampak buruk dengan menerapkan hukuman ringan, sedang, dan berat. Menurut Amir et al., (2025) kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo telah terbukti dipengaruhi oleh hukuman. Hukuman khususnya menunjukkan dampak positif karena, jika diterapkan dengan tepat, hukuman dapat meningkatkan disiplin kinerja pegawai. Dalam hal ini, hukuman berfungsi dengan baik sebagai mekanisme kontrol untuk mendorong pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan dan mematuhi kebijakan perusahaan.

KESIMPULAN

Berikut ini berdasarkan temuan studi tentang penerapan sistem penghargaan dan hukuman untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PTT Urchindize Indonesia Madura:

Sistem penghargaan PT Urchindize Indonesia Madura menunjukkan bagaimana penerapan insentif seperti gaji dan bonus, pertumbuhan profesional, serta dukungan sosial dan psikologis dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini berfungsi sebagai motivasi, mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab.

Sementara itu, sistem penerapan hukuman di PT. Urchindize Indonesia Madura menunjukkan bahwa penerapan hukuman seperti: hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat menunjukkan bahwa penerapan manusia dapat dilakukan secara adil dan konsisten yang bertujuan untuk memberikan efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yang dapat membantu menegakkan disiplin kerja dan menjaga suasana kerja yang tertib sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan. Ternyata keduanya memberikan kontribusi yang luar biasa terhadap kinerja karyawan. Jadi perusahaan perlu mempertahankan pemberian penghargaan kepada karyawan dalam bentuk materi dan non-materi untuk lebih memotivasi mereka dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Khususnya terkait masalah disiplin staf, PT. Urchindize Indonesia Madura telah merasakan manfaat dari penerapan program penghargaan dan hukuman. Penerapan peraturan ini telah meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan sejumlah hasil wawancara dan motivasi. Karyawan kini tampak lebih berhati-hati dalam bekerja, terutama dalam hal disiplin. Karena organisasi akan memberikan hukuman ringan dalam hal ini, setidaknya dapat mendorong staf untuk lebih disiplin dalam bekerja. Hal ini mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan memberikan kontribusi positif bagi PT. Urchindize Indonesia Madura.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, N. D., Alam, H. V., Yantu, I., Manajemen, J., Gorontalo, U. N., Manajemen, J., Gorontalo, U. N., Manajemen, J., & Gorontalo, U. N. (2025). *Analisis Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Provinsi Gorontalo*. 7(3), 1413–1421.
- Dwiyanti, N. F., Ramadania, D., Dafi, I. A., Tasikmalaya, U. S., & Karyawan, K. (2024). *Analisis Penerapan Punishment Dan Reward Terhadap*. 10(2), 1–7.
- Hermawan Adinugraha, H., Ayu Safitri, D., Nur Amilah Balbisi Manajemen Organisasi Kampus, D., & Nur Amilah Balbisi, D. (2021). AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), p-issn.
- Lestari siska, M. M. septiana dwi R. (2025). *Efektivitas Pelaksanaan Reward & Punishment Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (Asn) Bkpsdm Pemerintah Kota Malang Program Studi Administrasi Publik , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Pendahuluan Tinjauan Pustaka*. 19(1), 18–25.
- Panjaitan, R. O., & Pujosusanto, A. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Minat Belajar Bahasa Jerman Siswa-Siswi Kelas XI IBB SMAN 1 Tarik Sidoarjo. *Laterne*, 11(03), 132–145.
- Prasetyo, M. F., & Abrar, U. (2022). Efektivitas Kebijakan Sistem Penggajian Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pemdes Kebundadap Barat). *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(2), 33–38.

<https://doi.org/10.24929/missy.v3i2.2269>

Putri, S., Miftah, A., Azzahra, Y., Monika, R., & Jakarta, U. M. (2024). *Jurnal Ekonomi Revolusioner Meninjau Efektivitas Sistem Reward Dan Punishment Dalam Mendorong Perilaku Disiplin Kerja Karyawan*. 7(6), 572–576.

Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14.
<https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>